



RUNDSPØRGE PÅ DIVERSITET I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

RUNDSPØRGE PÅ DIVERSITET I BYGGERIET

FORMÅL

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA) har iværksat denne undersøgelse for at afdække virksomheders arbejde med diversitet, samt indsatsen for at forebygge sexisme og krænkelse på arbejdspladser i hele bygge- og anlægsbranchen (herunder, bygherrer, rådgivere, entreprenører og materialeleverandører).

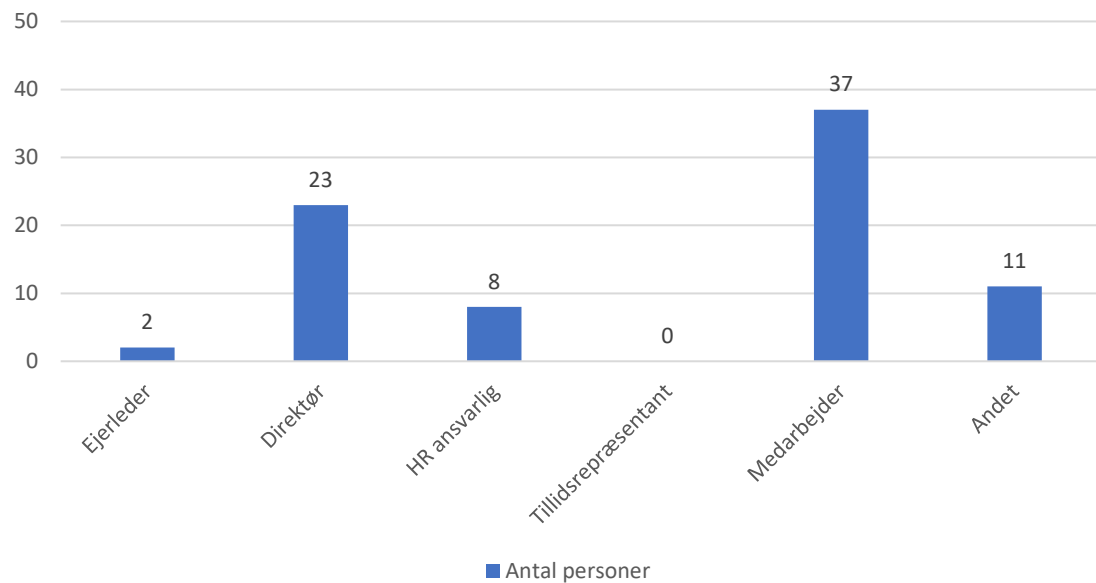
OMFANG

Undersøgelsen blev sendt til FBSA medlemmer og delt på LinkedIn i foråret 2021. I alt har 75 personer svaret på undersøgelsen - både ledere og medarbejdere fra hele værdikæden.

UNDERSØGELSEN ER TODELT

1. Indhente viden om, i hvor høj grad virksomhederne har fokus på diversitet og sexisme på arbejdspladsen.
2. Få viden om typen af indsatser, samt hvilke mål og målgrupper, der særligt er fokus på.

Respondenter



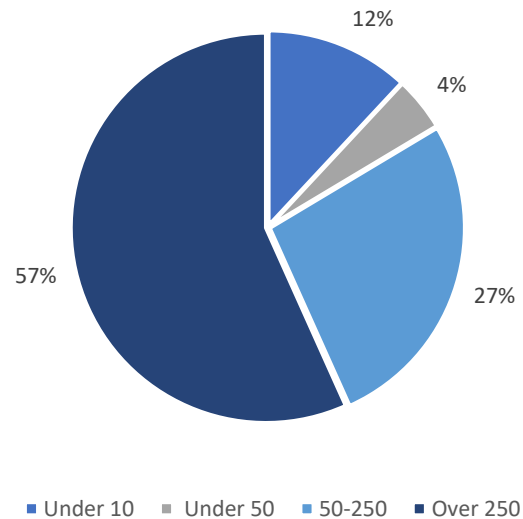
HIGHLIGHT

Medarbejdere udgør den største andel af respondenter efterfulgt af direktører

ANDET UDGØR

- Afdelingsleder
- Udviklingschef
- Kommunikationschef
- Projektchef
- Arbejdsmiljøkoordinator
- Uddannelseskonsulent
- Direktionssekretær

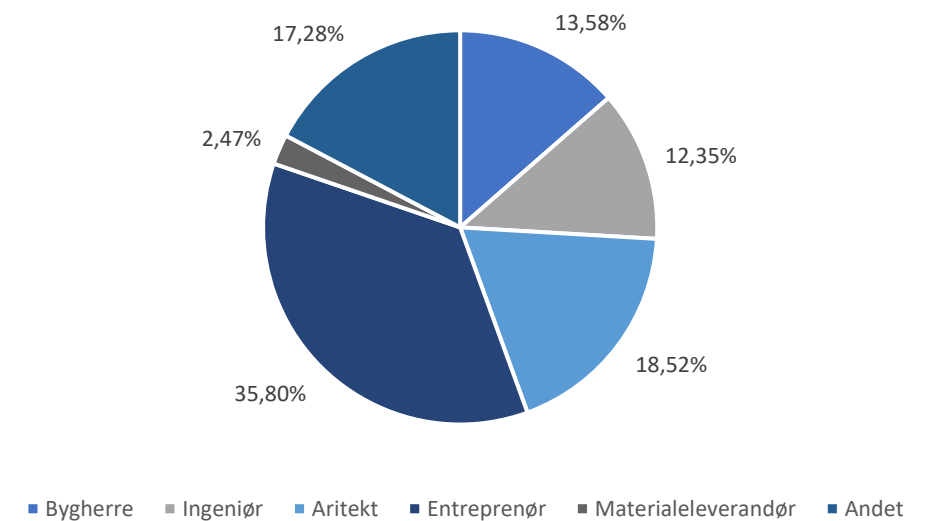
Hvor mange medarbejdere er ansat i virksomheden?



HIGHLIGHT

Overvejende store virksomheder med 250 eller derover

Hvilken del af værdikæden tilhører den virksomhed du arbejder for?



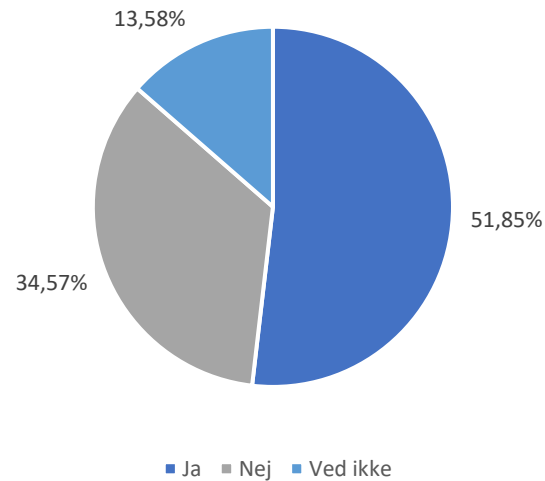
HIGHLIGHT

Entreprenører udgør den største andel i værdikæden efterfulgt af arkitekter

ANDET UDGØR

- Ejendomsbranchen
- Fonde
- Arbejdsgiverforeninger
- Faglige organisationer
- Organisationer

Har jeres virksomhed en politik eller indsatser, der sætter fokus på mangfoldighed og/eller diversitet?

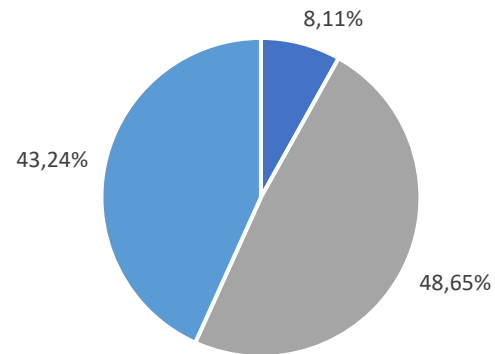


HIGHLIGHT

Lidt over halvdelen af respondenterne har svaret ja

Knap 14% ved ikke – sandsynligvis medarbejdere

Baggrund for ikke at have fokus på mangfoldighed og/eller diversitet



- Vi finder det ikke relevant i vores virksomhed
- Det er et nyt tema som vi ikke har forholdt os til endnu
- Andet

Jeg oplever, at der er fokus på diversitet i handling og samtale, men **ikke nødvendigvis formaliseret** i indsatser eller politik. Jeg dog usikker på, om der er formuleret en politik eller indsats som jeg ikke kender/husker.

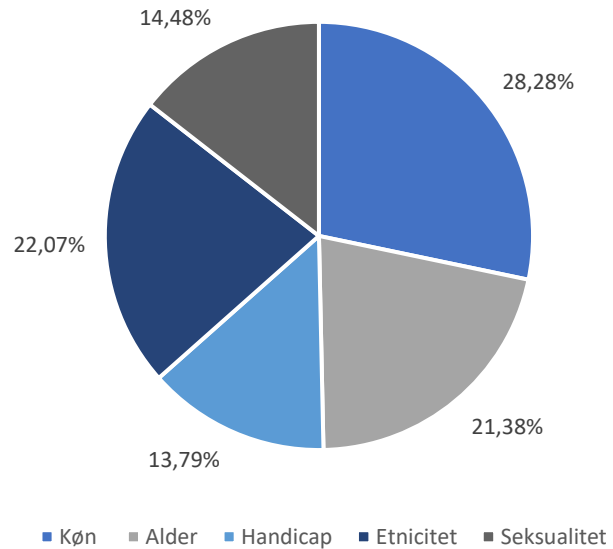
I virkeligheden har vi en politik, men den er **ikke nedskrevet** eller ekspliciteret. Til gengæld følges den, hvilket medarbejdersammensætningen dokumenterer.

Ikke ledelsesmæssigt fokus.

Virksomheden har **udadtil fokus** på det for at det skal se fint og flot ud. Men der er **ikke handling bag.**

Vi har fokus på både mangfoldighed og diversitet - det er bare **ikke skrevet ned** - men det **praktiseres** når der rekrutteres. Virksomheden er ikke så stor

Hvilke målgrupper dækker jeres politik/indsats?

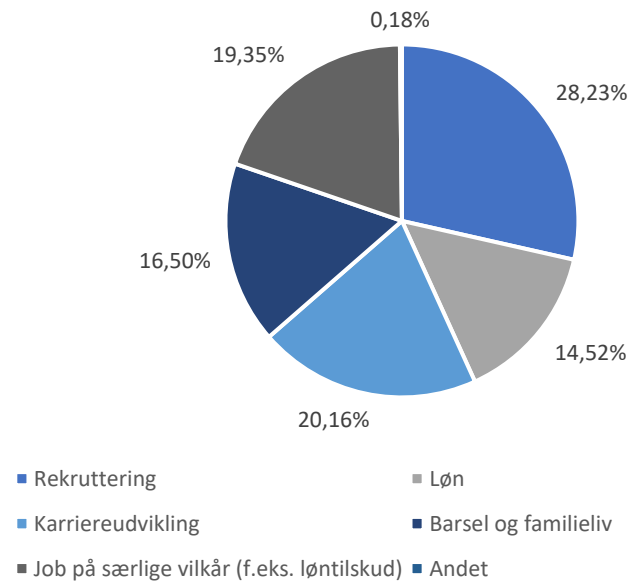


HIGHLIGHT

Køn fylder mest i virksomhedernes politikker/indsatser

- herefter etnicitet og alder, seksualitet og handicap

Hvilke typer indsatser arbejdes der med?



HIGHLIGHT

Rekruttering er overvejende den type indsats der arbejdes mest med

- herefter karriereudvikling, job på særlige vilkår, barsel og løn

Er der andre indsatser der arbejdes med?

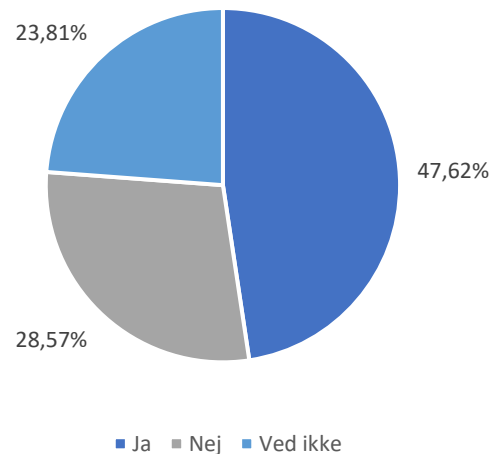
I løbet af 2021 får vi skabt fundament og struktur for employee resource groups

Ledelse

Bæredygtigheds politik

Elev- og praktikant ordninger

Har I sat jer nogle konkrete mål for mangfoldighed og diversitet?



HIGHLIGHT

Knap halvdelen har svaret ja
Fokus på kvinder i ledelse, lærlinge og etnisk baggrund
Fx 25% kvindelige ledere eller fordobling frem mod 2025
Tal afhænger i høj grad af aktøren i værdikæden

Målene beskrives som

Kvinder i virksomheden: 25% i 2030. Kvinder i lederstillinger: 20% i 2030. Kvinder som elever eller management trainees: 30% i 2030

fordobling af antal kvindelige leder frem mod 2025 i operationelle stillinger

25% af ledere skal være kvinder

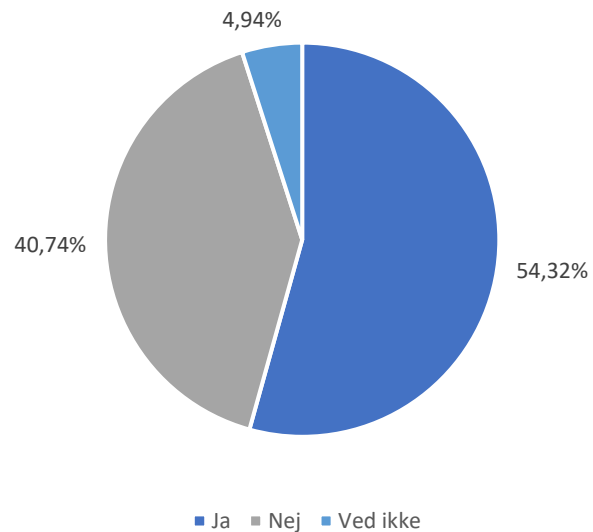
10% lærlinge,
10% kvinder,
10% etniske

Kønsmæssig lighed på tegnestuen, i ledelsen og i bestyrelsen. Det er opnået, så det er ikke et mål, men en fastholdelse. Vi er i gang med at opsætte mål om øvrige mangfoldigheds/diversitetsemner.

Diversitet i ledelse og bestyrelse

så tæt på ligelig kønsfordeling som muligt - status 50/50. Øget andel af kvinder i ledelsen

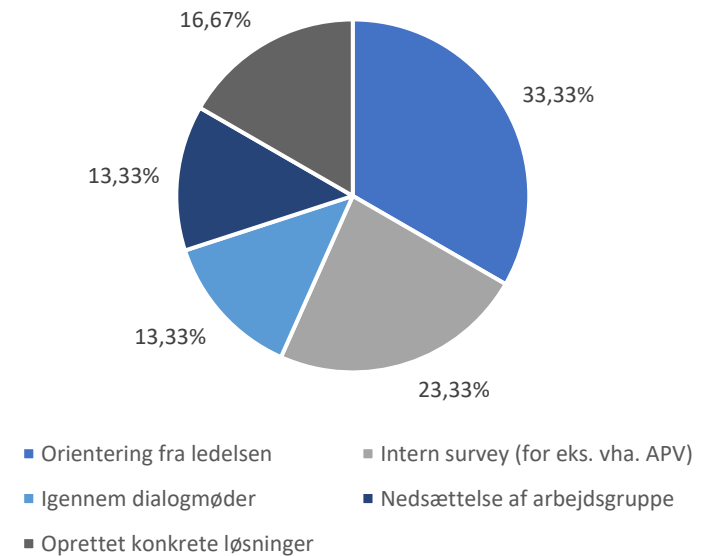
Er #metoo og sexismen debatten adresseret på arbejdspladsen?



HIGHLIGHT

Lidt over halvdelen har svaret ja

Hvordan?



HIGHLIGHT

Primært orientering fra ledelsen

Konkrete initiativer

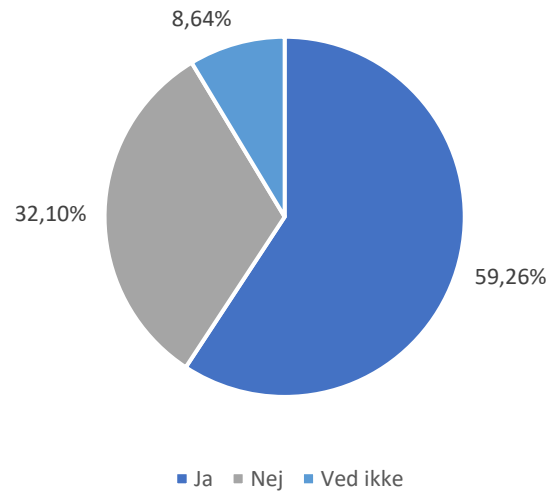
1. **Kontaktperson** fra virksomhed, man kan række ud til ved gode råd om at komme sexisme til livs
2. Promovering af **whistleblower-ordning** (eksisterede allerede inden)

Årlig måling. "tell me" og "ask me" funktion. Uafhængigt rapporteringssystem. MUS.

Vi har udarbejdet en **politik** mod seksuel krænkelse

Enhver **dialog med samarbejdspartnere** eller kunder tager udgangspunkt i ønsket om ligestilling og diversitet

Har I meldt ud, hvordan man skal reagere, eller hvem man kan henvende sig til, hvis man oplever sexismen på arbejdspladsen?

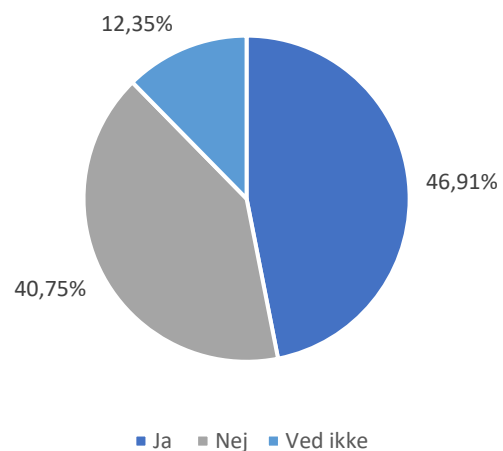


HIGHLIGHT

Størstedelen har svaret ja

WHISTLEBLOWERFUNKTION

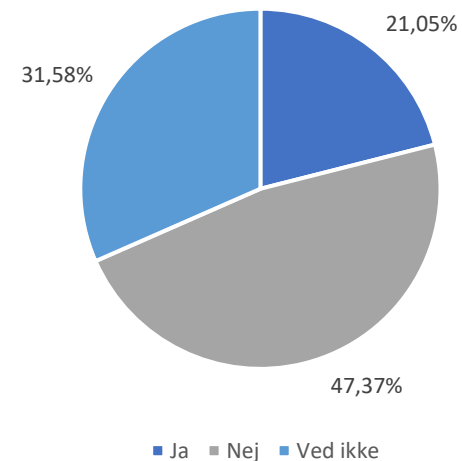
Har I en whistleblower funktion eller anden ansvarlig, som man kan henvende sig til anonymt omkring sexisme eller krænkende adfærd?



HIGHLIGHT

Ca. halvdelen svarer ja

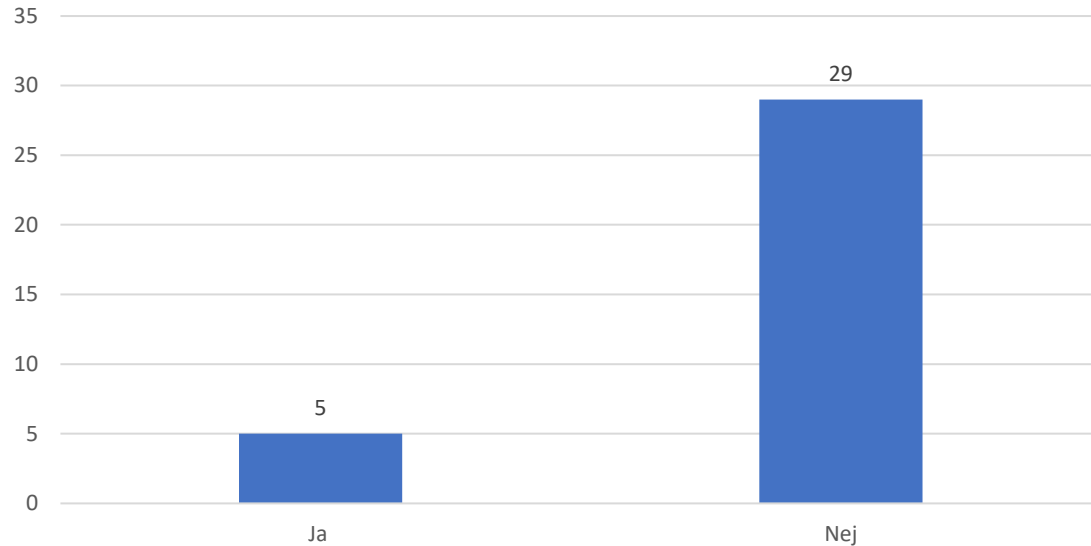
Har denne funktion medført at medarbejdere har henvendt sig omkring sexisme eller krænkende adfærd?



HIGHLIGHT

Næsten halvdelen har ikke modtaget henvendelser
Godt en femtedel har modtaget henvendelser
Næsten en tredjedel ved ikke, om funktionen bruges

Har I politikker eller andre indsatser/erfaringer, som I vil dele med branchen?



HIGHLIGHT

Overvejende nej, men det skal ses i lyset af hvor mange der har svaret ja til at de har en politik

Der er 5 ud af 34, der vil dele deres erfaringer, som har svaret ja til, at de har en politik.

STØT OP OM: STATEMENT FOR ØGET KØNSDIVERSITET I BYGGERIET

Vi vil arbejde for større kønsdiversitet

- Vi vil fra vores respektive positioner sætte fokus på emnet, stille spørgsmål og belyse udfordringerne i projekter, på arbejdspladser, uddannelser og i debatten generelt.
- Vi vil have kulturforandring
- Den dominerende omgangstone, jargon og værdier i byggebranchen er de maskuline; der skal være en mere differentieret kultur og måder at omgås hinanden på; sikre retningslinjer i forhold til håndtering af sexismen og krænkelser, og der skal sættes fokus på inkluderende kommunikation.

Vi vil støtte op og sige fra

- Vi støtter op ved at give emnet opmærksomhed. Det skal være i orden at sige fra og sige nej til upassende tilnærmelser og kommentarer, også på tværs og opad i hierarkier og uafhængigt af magtdistance.

Du kan personligt underskrive Statement for Diversitet ved at følge QR-koden her

Så er du med til at sætte fokus på større kønsdiversitet i byggebranchen. Del denne Statement på sociale medier med brug af **#KvinderiByggeriet** og inviter andre fra dit netværk til at slutte op.





**LÆS RAPPORTEN VEJEN TIL STØRRE
KØNSDIVERSITET I BYGGEBRANCHEN**

**LÆS VORES 10 KONKRETE TILTAG TIL
VIRKSOMHEDER**